



**Науковий вісник Львівського національного університету
ветеринарної медицини та біотехнологій імені С.З. Гжицького.**

Серія: Економічні науки

**Scientific Messenger of Lviv National University
of Veterinary Medicine and Biotechnologies.**

Series: Economical Sciences

ISSN 2519–2701 print

<https://nvlvet.com.ua/index.php/economy>

doi: 10.32718/nvlvet-e10405

UDC 338.33:005.21:338.43

Investments in the development of human capital of agricultural enterprises

R. M. Myniv, Y. O. Zalevskiy

Stepan Gzhytskyi National University of Veterinary Medicine and Biotechnologies Lviv, Lviv, Ukraine

Article info

Received 06.05.2024

Received in revised form

10.06.2024

Accepted 11.06.2024

Stepan Gzhytskyi National
University of Veterinary Medicine
and Biotechnologies Lviv,
Pekarska Str., 50, Lviv,
79010, Ukraine.
E-mail: myniv@ukr.net

Myniv, R. M., & Zalevskiy, Y. O. (2024). Investments in the development of human capital of agricultural enterprises. Scientific Messenger of Lviv National University of Veterinary Medicine and Biotechnologies. Series: Economical Sciences, 26(104), 25–31. doi: 10.32718/nvlvet-e10405

The main provisions and principles determining the approaches to the evaluation of human capital of agrarian enterprises have been formed: setting goals – a clear understanding of the goals of human capital evaluation and directions for using the obtained results to determine the methodological toolkit for further research; minimization of errors – differences in the assessment of human capital arise due to the amount of error in the specification of the target, which determines the calculation methodology. Accordingly, the lack of a final goal leads to the appearance of incorrect measurements and significant errors in calculations, the size of which is uncertain and quite large; egocentrism – the numerical level of accumulation of human resources in the agricultural sector, which is an arithmetical projection of human capital on the amount of capitalized human potential, which is its qualitative characteristic, makes it possible to draw up a socio-economic section of the agricultural sector for its evaluation; asymmetry – the assessment of human capital in the farming industry as a form of collective interaction of people cannot be represented by the arithmetic sum of its individual representatives; formalization – the quantitative assessment of human capital cannot be presented in an abstract form, while the measurement units may be different, but their combination should be logical and scientifically based; aggregation – the problem of algorithmizing the human capital assessment process is quite complex due to the variety and variety of factors that determine this process. It is established that investments in human capital are expenses aimed at increasing the future productivity of employees and contributing to the growth of future incomes of both individual owners of capital and society as a whole. Markers of the formation of human capital of agrarian enterprises are proposed to evaluate the effectiveness of investments: demographics – are the initial component of the formation of human capital, laying its foundations; social – based on rate ratios of changes in statistical indicators of the social infrastructure of villages and territories and investments in the development of human capital; capitalization – analysis of the dynamics of increasing the efficiency of the use of investment resources; productivity – a system of indicators characterizing the productivity of human capital in the agricultural sector.

Key words: investments, human capital, agricultural enterprises.

Інвестиції у розвиток людського капіталу аграрних підприємств

Р. М. Минів, Ю. О. Залевський

*Львівський національний університет ветеринарної медицини та біотехнологій імені С. З. Гжицького,
м. Львів, Україна*

Сформовано основні положення та принципи, що визначають підходи до оцінки людського капіталу аграрних підприємств: постановка цілей – чітке розуміння цілей оцінки людського капіталу та напрямків використання отриманих результатів визначає методичний інструментарій подальших досліджень; мінімізація помилок – відмінності в оцінці людського капіталу виникають через величину похибки в специфікації цілі, яка визначає методологію розрахунку. Відповідно, відсутність кінцевої мети призводить до появи некоректних вимірювань і значних похибок у розрахунках, розмір яких є невизначеним і досить великим; егоцентризм – чисельний рівень накопичення людських ресурсів в аграрному секторі, який є арифметичною проекцією людського капіталу на величину капіталізованого людського потенціалу, що є його якісною характеристикою, дає змогу скласти соціально-

економічний зріз аграрного сектору для його оцінювання; асиметричність – оцінка людського капіталу в АПК як форми колективної взаємодії людей не може бути представлена арифметичною сумою окремих його представників; формалізованість – кількісну оцінку людського капіталу неможливо подати в абстрактній формі, при цьому одиниці вимірювання можуть бути різними, але їх поєднання повинно бути логічно та науково обґрунтованим; агрегування – проблема алгоритмізації процесу оцінки людського капіталу є досить складною через різноманітність та різноманітність факторів, що визначають цей процес. Встановлено, що інвестиції в людський капітал – це витрати, спрямовані на підвищення майбутньої продуктивності працівників і сприяння зростанню майбутніх доходів як окремих власників капіталу, так і суспільства в цілому. Для оцінки ефективності інвестицій запропоновано маркери формування людського капіталу аграрних підприємств: демографічні – виступають вихідною складовою формування людського капіталу, закладаючи його основи; соціальні – базуються на темпових співвідношеннях зміни статистичних показників соціальної інфраструктури села територій та інвестицій в розвиток людського капіталу; капіталізацій – аналіз динаміки підвищення ефективності використання інвестиційних ресурсів; продуктивності – система індикаторів, що характеризують продуктивність людського капіталу у аграрному секторі.

Ключові слова: інвестиції, людський капітал, аграрні підприємства.

Вступ

Інвестиції в людський капітал мають особливості, які відрізняють їх від інших інвестицій в інноваційну ринкову економіку: інвестиції в людський капітал приносять користь протягом усього трудового життя людини. Результати інвестування в людський капітал не можна виразити лише в грошах. Вони можуть сприяти досягненню соціальних, психологічних, культурних, моральних та інших ефектів, які збільшують економічні вигоди; інвестиції в людський капітал підвищують продуктивні якості людей; інвестиції прискорюють і полегшують процес подальшого набуття знань і досвіду; підвищення рівня людського капіталу в процесі спільної праці може відбутися формальним і неформальним шляхом (наприклад, передача виробничого досвіду, управління).

Накопичений в результаті інвестицій людський капітал є важливим чинником його відтворення в наступному поколінні (рівень освіти батьків визначає розвиток і рівень освіченості дітей); інвестиції в людський капітал дозволяють поєднувати кількість працівників і кількість робочих місць, рівень посад і тарифні розряди працівників.

В останні роки українські вчені, такі як О. Біліченко (Bilichenko, 2015), Т. Вонберг, С. Дмитрук та О. Штільгойз (Vonberg et al., 2024), О. Грішнова (Hrishnova et al., 2015), С. Дуга (Duha, 2024), А. Козакевич (Kozakevich, 2019), Д. Шевченко (Shevchenko, 2021) та інші, вивчали процеси формування, відтворення та використання людського капіталу в Україні. Вони показали, що людський капітал є економічним активом, який складається із знань, навичок та досвіду працівників. Крім того, вони розглянули зміст і складові процесу інвестування в людський капітал, який включає в себе освіту, професійну підготовку, підвищення кваліфікації та інші заходи (Yatsiv, 2021).

Проте, незважаючи на широке опрацювання питання людського капіталу в науковій літературі, комплексного підходу до аналізу його створення, розвитку та накопичення немає. В принципі, єдиної методології оцінки ефективності інвестицій цього капіталу не існує. Крім того, процеси її якісної трансформації через інвестиційну складову залишаються значною мірою поза полем зору не тільки вітчизняних, а й західних економістів, що зумовлює необхідність продовження вивчення цієї проблеми, в тому числі з точки зору кількісної методології та розвитку методології та параметрів для вимірювання їх ефективності. Су-

часний стан дослідження рівня інвестицій у людський капітал та оцінки їх ефективності зумовив вибір предмета та об'єкта та визначив цілі та завдання даного дослідження.

Метою статті є дослідження аспектів інвестування у розвиток людського капіталу аграрних підприємств.

Матеріал та методи досліджень

Основою для проведеного дослідження стали наукові праці українських та іноземних вчених щодо вкладення інвестицій у розвиток людського капіталу аграрних підприємств. У дослідженні використовувалися загальні методи наукових досліджень, а саме: монографічний метод – при комплексному вивченні сутності та основних принципів інвестицій у розвиток людського капіталу аграрних підприємств; аналіз та синтез – при формуванні особливостей інвестицій у людський капітал; системний та структурно-логічний аналіз – при розробці маркерів формування людського капіталу аграрних підприємств та дедукції – для формування узагальнень, висновків і пропозицій.

Результати та їх обговорення

Інвестиції в людський капітал є важливим фактором економічного розвитку та соціального прогресу країни. Вони сприяють підвищенню продуктивності праці, конкурентоспроможності економіки, добробуту населення.

Для підвищення ефективності інвестицій у людський капітал необхідно:

- розвивати ринок праці, щоб забезпечити рівні можливості для працевлаштування та професійного розвитку всіх громадян;
- покращувати якість освіти та професійної підготовки, щоб відповідати потребам ринку праці; забезпечити доступ до професійного навчання для всіх безробітних, незалежно від їхнього віку, рівня освіти та кваліфікації (Duha, 2024).

Дослідження теоретичних засад формування людського капіталу, розробка концептуальних уявлень щодо його сучасного осмислення в контексті інноваційних перетворень в аграрному секторі, дослідження методичних підходів до його кількісної оцінки дали змогу сформулювати основні положення та принципи, що визначають наступні підходи до оцінки людського капіталу аграрних підприємств.

1. *Постановка цілей.* Уникнення багатоаспектних статистичних помилок можливо лише за умови чіткого визначення мети оцінки людського капіталу. Детальний опис проблеми визначає подальшу методику дослідження та визначає економіко-статистичний інструментарій. Ієрархія цілей оцінки людського капіталу визначає як методологію дослідження, так і форму та зміст використовуваних показників. Чітке розуміння цілей оцінки людського капіталу та напрямків використання отриманих результатів визначає методичний інструментарій подальших досліджень. Наприклад, рівень капіталізації людського капіталу індивіда визначається його прибутковістю, а капітал підприємства – продуктивністю та ресурсомісткістю.

2. *Мінімізація помилок.* Практика використання різних методів оцінки людського капіталу свідчить про відсутність єдиного підходу, що, безсумнівно, погоджується прихильниками різних наукових шкіл. Однією з причин такої ситуації є сукупність факторів і параметрів, які враховуються у застосовуваних методах розрахунку. Сучасна ситуація спричиняє помилки в оцінці людського капіталу, в тому числі в аграрному секторі.

Вихідна методологія оцінки людського капіталу базується на кількох фундаментальних підходах, створення яких визначається цільовими орієнтаціями. Їх подальша модифікація відбувається в основному через детальну специфікацію вхідних параметрів та ендегенних змінних. Зокрема, дорогі та прибуткові методи, які використовуються для визначення обсягу людського капіталу в сучасній практиці, не дозволяють знайти таке ж рішення. При використанні того чи іншого підходу до оцінки людського капіталу кінцевий результат істотно відрізняється. З цього випливає, що відмінності в оцінці людського капіталу виникають через величину похибки в специфікації цілі, яка визначає методологію розрахунку. Відповідно, відсутність кінцевої мети призводить до появи некоректних вимірювань і значних похибок у розрахунках, розмір яких є невизначеним і досить великим.

3. *Егоцентризм.* Незважаючи на абстрактність індивіда як одиниці виміру людського капіталу, визначення його сукупної вартості в контексті окремої економічної системи (організації, галузі, території, національного господарства) базується на кількості її власників.

Невіддільність капіталу від його власника зумовлює необхідність урахування кількісних параметрів його представників. Чисельний рівень накопичення людських ресурсів в аграрному секторі, який є арифметичною проекцією людського капіталу на величину капіталізованого людського потенціалу, що є його якісною характеристикою, дає змогу скласти соціально-економічний зріз аграрного сектору для його оцінювання.

4. *Асиметричність.* Кінцеве кількісне значення людського капіталу в контексті будь-якої економічної системи не є арифметичною тотожністю її представників. Узагальнення вартості індивідуального людського капіталу не дозволяє отримати його повну реальну оцінку в аграрному секторі.

Капіталізація людського потенціалу проявляється в процесі професійної діяльності, яка в сучасних умовах має різноманітні форми. Людський капітал особистості формується під впливом багатьох факторів, вирішальне значення яких відображається на конкурентоспроможності її потенціалу. Затребуваність індивіда на ринку визначається не тільки наявним запасом знань, досвіду, здоров'я, культурного і морального розвитку, а й умінням своєчасно їх оновлювати, в тому числі в процесі спілкування з різними засобами масової інформації. Під час колективної співпраці збільшується не тільки швидкість передачі даних, а й циркуляція цих процесів. У результаті в людському капіталі сільськогосподарських підприємств накопичується додаткова частка, яка є результатом спільної взаємодії. Таким чином, оцінка людського капіталу в АПК як форми колективної взаємодії людей не може бути представлена арифметичною сумою окремих його представників.

5. *Формалізованість.* Незважаючи на необхідність урахування великої кількості якісних параметрів, що складають теоретичну природу людського капіталу, його кількісну оцінку неможливо подати в абстрактній формі. Інакше отримані результати будуть нечіткими та непрактичними.

Людський капітал – це кількісна величина, яка визначається вихідною кількістю його представників, а також якісними характеристиками їх потенціалу. Отримання остаточної ціни визначає необхідність розрахунку всіх початкових параметрів, які збігаються з вимірюваною системою. При цьому одиниці вимірювання можуть бути різними, але їх поєднання повинно бути логічно та науково обґрунтованим. Дія цього принципу виражається також у необхідності порівнювати отримані кількісні оцінки з іншими мікро- та макропоказниками. Часто кінцева грошова вартість людського капіталу є досить абстрактною та порівнянною між організаціями, регіонами чи країнами з однаковими характеристиками. По суті, такий підхід суттєво обмежує його масштаби та ставить під сумнів необхідність проведення дуже складних методичних досліджень. Зв'язок вартості людського капіталу з іншими показниками (основний капітал, рентабельність, національне багатство тощо) дає змогу сформулювати систему відносних оцінок, яка логічно будуватиметься на рівні порівнюваних вимірювань.

6. *Агрегування.* Проблема алгоритмізації процесу оцінки людського капіталу є досить складною через різноманітність та різноманітність факторів, що визначають цей процес.

У цьому контексті актуальним стає спрощення механізму формалізації методики розрахунку. Незважаючи на складність і багатогранність досліджуваного явища, необхідність врахування не тільки кількісних, а й якісних параметрів сприяє виникненню великої кількості економічних, статистичних, теоретичних і методологічних помилок. Мінімізація похибок, що виникають, можлива за умови максимального використання існуючих статистичних показників. Об'єднання їх у єдину систему, засновану на єдності методичного апарату, дає змогу розробити комплекс-

ний підхід до визначення вартості людського капіталу аграрних підприємств.

Основна проблема, з якою приходиться стикатись сучасним підприємствам, – це оцінка ефективності вкладень в людський капітал. Складнощі, що виникають при цьому, в певній мірі пояснюються тим, що інвестиції в людський капітал мають ряд особливостей, які відрізняють їх від інших видів інвестицій:

1. Людський капітал не тільки схильний до фізичного і морального зносу, але здатний накопичуватись і примножуватись. Чим раніше здійснюються вкладення в людину, тим швидше вони починають давати віддачу. Але також необхідно мати на увазі, що більш якісні і тривалі інвестиції приносять вищий і більш довготривалий ефект.

2. У міру накопичення людського капіталу його прибутковість підвищується до певної межі, обмеженої верхньою межею активної трудової діяльності (активного працездатного віку), а потім різко знижується. Коливання прибутковості людського капіталу пов'язані з психологічними і фізіологічними особливостями індивідуума.

3. При формуванні людського капіталу має місце «взаємний ефект». Його суть полягає в тому, що у процесі навчання поліпшуються і зростають характеристики і здібності не тільки у студента, але і викладача, що згодом призводить до зростання доходів, як одного, так і іншого.

4. Не будь-які інвестиції у розвиток людини можуть бути визнані вкладеннями в людський капітал, а лише ті, які є економічно необхідними. Наприклад, витрати, пов'язані з кримінальною діяльністю, не є інвестиціями в людський капітал, оскільки є недоцільними і шкідливими для суспільства.

5. Характер і види вкладень в людину обумовлені історичними, національними, культурними особливостями і традиціями. Так, рівень освіти і вибір професії дітьми в значній мірі залежать від сімейних традицій і рівня освіти їх батьків.

6. У порівнянні з інвестиціями в інші форми капіталу, інвестиції в людський капітал є найбільш вигідними як з точки зору окремої людини, так і з точки зору всього суспільства (Kozakevich, 2019).

Дефініція поняття «інвестиції в людський капітал» наведено в таблиці 1.

Таблиця 1

Дефініція поняття «інвестиції в людський капітал»

Автор	Поняття «інвестиції в людський капітал»
Г. Беккер	Витрати на отримання освіти, підвищення кваліфікації, виховання та інше.
Т. Шульц	Інвестиції в людський капітал – це вкладення коштів у розвиток людини з метою підвищення її продуктивності праці та доходів. Вони можуть здійснюватися у формі витрат на освіту, професійну підготовку, охорону здоров'я, міграцію та пошуки інформації.
В.Кавецький	Вкладення в розвиток людини, навіть якщо вони дорогі, приводять до збільшення доходу країни або підприємства.
М. Шишканов	Інвестиції – це вкладення грошей у бізнес з метою отримання прибутку в майбутньому.
А. Колосюк	Інвестиції в розвиток людини, спрямовані на підвищення її освітнього рівня, професійних навичок, продуктивності праці та якості життя, є процесом формування продуктивних здібностей людини.
А. Архипов	Вкладення в розвиток людини, спрямовані на підвищення її освітнього рівня, професійних навичок, продуктивності праці та якості життя, є інвестиціями в людський капітал.

Джерело: побудовано за матеріалами (Yarmolenko et al., 2021)

Основним чинником розвитку людського капіталу є інвестиції в нього (рис. 1), ефективність яких слід оцінювати з позиції наявного в даний час рівня доб-

робу. У свою чергу, віддача від подібних вкладень може бути як прямою, так і непрямою (Shevchenko, 2021).



Рис. 1. Інвестиції в людський капітал аграрних підприємств

Джерело: адаптовано за даними (Shevchenko, 2021)

Інвестиції в людський капітал мають особливості, що відрізняють їх від інших видів інвестицій:

- віддача від інвестицій у людський капітал залежить безпосередньо від терміну його використання, тобто визначається часом, що залишився до закінчення працездатного періоду життя людини.
- порівняно з інвестиціями в інші форми капіталу, інвестиції в людський капітал, за оцінками багатьох економістів, є найвигіднішими як для окремої людини, так і для суспільства в цілому.
- характер, масштаби і види інвестицій у людину зумовлені історичними, національними, культурними особливостями та традиціями суспільства, менталітетом народу.
- у процесі використання людський капітал не лише зношується, а й збагачується за рахунок надбання людиною професійного досвіду навіть без спеціальних інвестицій. Тому зношування людського капіталу відбувається (у разі правильного його використання) значно повільніше порівняно з фізичним капіталом.
- інвестиційний період фізичного капіталу (у середньому 1,5-2 роки) значно коротший порівняно з людським капіталом. Наприклад, інвестиційний період такої форми вкладень у людину, як освіта, може становити 12-20 років (тривалість навчання).
- функціонування людського капіталу, віддача від його застосування зумовлені волею людини – власника цього капіталу, її індивідуальними інтересами та перевагами, зацікавленістю, відповідальністю. Тому капіталовкладенням у людину притаманний вищий, ніж для звичайних капіталовкладень ступінь ризику та невизначеності, а зміни в обсязі людського капіталу залежно від витрат принципово неможливо оцінити з тією самою точністю, що й стосовно фізичного капіталу. Вкладення в людський капітал дають значний за обсягом, тривалий за часом, інтегральний за характером економічний і соціальний ефекти.

- не будь-які інвестиції в людину можна визнати економічно необхідними і суспільно доцільними (Bilichenko, 2015).

На думку вчених економістів інвестування у людський капітал дійсно є надзвичайно важливими та доцільними процесом, як з огляду на менеджмент персоналу й розвиток підприємств, так і на суспільство загалом. Концепція інвестування в людський капітал базується на теорії людського капіталу, що є частиною нового підходу до розуміння менеджменту не як процесу, а й певного мистецтва, що сприяє розкриттю сильних сторін та репрезентації персональних поглядів і ідей (Vonberg et al., 2024).

Інвестиції в людський капітал – це витрати, спрямовані на підвищення майбутньої продуктивності працівників і сприяння зростанню майбутніх доходів як окремих власників капіталу, так і суспільства в цілому. Інвестиції в людський капітал включають витрати на збереження здоров'я, отримання загальної та спеціальної освіти; витрати, пов'язані з пошуком роботи, навчанням на виробництві, міграцією, народженням і вихованням дітей, пошуком економічно значимої інформації про ціни та заробітну плату тощо. Для працівника економічний ефект від інвестицій відображається на його доході. Для компанії, яка інвестує в розвиток персоналу, це означає підвищення продуктивності праці. Для суспільства в цілому – у підтриманні конкурентоспроможності національної економіки та зростанні ВВП.

Демографічні маркери виступають вихідною складовою формування людського капіталу, закладаючи його основи. Змінюється і співвідношення між інвестиціями в розвиток аграрного суспільства та чисельністю сільського населення Цей показник у часі відображає залежність між фінансовими ресурсами та рівнем накопичення людського капіталу. Такі маркери впливають на динаміку зростання людського капіталу в аграрному секторі (табл. 2).

Таблиця 2

Демографічні маркери формування людського капіталу аграрних підприємств

Маркер	Характеристика
Д 1	Співвідношення сукупних інвестицій у розвиток людського капіталу та чисельності сільського населення, грн./особу
Д2	Співвідношення темпів зміни чисельності сільського населення та інвестицій у розвиток людського капіталу
Д3	Співвідношення темпів зміни чисельності сільського населення у віці молодший за працездатний та інвестицій у розвиток людського капіталу

Джерело: узагальнено авторами

Вони представляють швидкість зміни соціальних і екологічних інвестицій і співвідношення сільського населення в різні вікові періоди. Запропонована методологія оцінки взаємозалежності фінансування зміна людського капіталу та сільського населення базується на широко використовуваній практиці розрахунку рушійних факторів. Такий підхід дає змогу визначити ступінь впливу соціально-екологічних інвестицій на інтенсивність зростання (зменшення) чисельності сільського населення. Формування людського капіталу залежить не тільки від впливу якісних параметрів, які відображають швидкість перетворення накопиче-

ного потенціалу у високоліквідні активи, а й від кількісних. характеристики зростаючого сільського населення. Використання такого підходу дозволяє якісно оцінити приріст населення за рахунок збільшення інвестицій у розвиток людського капіталу.

Логічним продовженням методології оцінки ефективності інвестицій у розвиток людського капіталу є розрахунок соціальних індикаторів. Вони виявляються системою маркерів і базуються на темпових співвідношеннях зміни статистичних показників соціальної інфраструктури села територій та інвестиції в розвиток людського капіталу (табл. 3).

Таблиця 3

Соціальні маркери розвитку людського капіталу аграрних підприємств

Маркер	Характеристика
C1	Співвідношення темпів зміни кількості установ дошкільної освіти у сільських населених пунктах та інвестицій у розвиток людського капіталу
C2	Співвідношення темпів зростання чисельності учнів у денних установах загальної середньої освіти у сільських населених пунктах та інвестицій у розвиток людського капіталу
C3	Співвідношення темпів зміни кількості об'єктів культурного призначення та інвестицій у розвиток людського капіталу
C4	Співвідношення темпів зміни числа домашніх господарств у сільських населених пунктах, які мають доступ до інтернету та інвестицій у розвиток людського капіталу
C5	Співвідношення темпів зміни загальної площі жилих приміщень у сільській місцевості та інвестицій у розвиток людського капіталу

Джерело: узагальнено авторами

Соціальні маркери розвитку людського капіталу в аграрному секторі дозволяють оцінити ефективність інвестицій врахування особливостей умов життя людей і відображення ставлення показники змін та інвестицій в сільську інфраструктуру.

Представлені показники показані в таких пропорціях, як зміни чисельності дошкільні навчальні заклади, темпи зростання кількості учнів кількість закладів культури, домогосподарств з доступом до мережі Інтернет, рівень денних навчальних закладів загальної середньої освіти забезпечення житлом населення сільської місцевості та інвестиції у розвитку сільськогосподарського суспільства.

Аналіз соціальних маркерів представлений у [таблиці 3](#) характеризує високу чутливість показників до

зміни обсягів інвестицій у розвиток людського капіталу в аграрному секторі економіки. Найбільш чітко це простежується у співвідношенні темпів зміни числа домашніх господарств у сільських населених пунктах, які мають доступ до інтернету, та інвестицій у людський капітал.

Центральним елементом методології оцінки інвестиційної ефективності є система показників, що вказують на можливості капіталізації людського капіталу аграрних підприємств. Найбільш чітко це простежується у співвідношенні темпів зміни числа домашніх господарств у сільських населених пунктах, які мають доступ до інтернету, та інвестицій у людський капітал ([табл. 4](#)).

Таблиця 4

Маркери капіталізації людського потенціалу аграрних підприємств

Маркер	Характеристика
K1	Співвідношення темпів зростання реальної заробітної плати працівників, зайнятих у сільському господарстві, та інвестицій у розвиток людського капіталу
K2	Співвідношення темпів зміни наявних ресурсів домашніх господарств у сільській місцевості та інвестицій у розвиток людського капіталу
K3	Питома вага довгострокових інвестицій сільського населення у складі грошових витрат
K4	Рівень малозабезпеченості сільського населення
K5	Індекс ризику малозабезпеченості сільського населення

Джерело: узагальнено авторами

Комплексний аналіз маркерів капіталізації людського потенціалу в аграрному секторі в цілому, з точки зору визначених критеріїв, можна спостерігати динаміку підвищення ефективності використання інвестиційних ресурсів.

Сучасна соціально-демографічна проєкція сільського населення свідчить про необхідність диверсифікації соціальної та екологічної інвестиційної політики з урахуванням аграрної спрямованості регіонів, високої зв'язок між зайнятістю та сільськогосподарським виробництвом. У контексті соціально-економічних та інноваційних змін завдання всебічного та багатофункціонального розвитку людського потенціалу з метою розширення можливостей його капіталізації.

Дослідження структури фінансових доходів дозволяє стверджувати про збільшення заробітної плати населення і частки трансфертів одночасно. зменшення доходів від діяльності. Звичайно, дохідна складова

визначає розмір і напрямки витрат сільські жителі. Така ситуація чітко вказує на зменшення людського капіталу в сільському господарстві і, відповідно, на різницю в його самореалізації. сталий розвиток і збільшення накопичення. Це означає, що дуже низька ефективність соціальних інвестицій зумовлена розміром інвестицій людський капітал та напрямки його використання.

Довгострокові вкладення у складі витрат сільського населення відображають можливості накопичення, питома вага яких вказує на їх норму. Незначне збільшення цього показника говорить про необхідність створення резерву для розвитку та збільшення людського капіталу, тоді як відносна лінійність цього показника свідчить про обмеженість довгострокових інвестиційних можливостей сільських жителів.

Результуючою ланкою оцінки ефективності вкладень у людський капітал виступає система індикаторів

рів, що характеризує його продуктивність у аграрному секторі. Реалізація цього процесу можлива в умо-

вах розширеного відтворення, що виявляється крізь призму маркерів продуктивності (табл. 5).

Таблиця 5

Маркери продуктивності людського капіталу аграрних підприємств

Маркер	Характеристика
П1	Капіталовіддача інвестицій у розвиток людського капіталу
П2	Продуктивність інвестицій у розвиток людського капіталу
П3	Співвідношення темпів зміни валової доданої вартості сільського господарства та інвестицій у розвиток людського капіталу
П4	Співвідношення темпів зміни продуктивності праці та капіталовіддачі інвестицій у розвиток людського капіталу
П5	Співвідношення темпів зміни капіталовіддачі інвестицій у розвиток людського капіталу та інвестицій в основний капітал у сільському господарстві

Джерело: узагальнено авторами

Загальним показником оцінки ефективності інвестицій є співвідношення між обсягом сільськогосподарського виробництва в організаціях усіх категорій і спільними інвестиціями в розвиток людського капіталу. В економіці цей показник широко відомий як фондівіддача. Він відображає вартість продукції, що припадає на одиницю вартості інвестицій. Значення цього показника дозволяє визначити якісний зв'язок між результатами роботи аграрного сектора та інтенсивністю соціальних та екологічних інвестицій.

Людський потенціал сільського населення перетворюється на капітал у процесі трудової діяльності, яка в сучасному світі має різноманітні форми. Інтенсивність капіталізації нематеріальних активів людини визначається не тільки ресурсами розвитку аграрного сектору, а й можливістю самореалізації та напрямками диверсифікації запасів і резервів компетенції.

Моніторинг показників накопичення людського капіталу як невід'ємного елемента системи розширеного відтворення дозволяє визначити вірогідність загроз, які перешкоджають капіталізації аграрного людського потенціалу, накопичення людського капіталу в аграрних підприємствах та обумовлено як обсягами його інвестування так і векторами використання.

Висновки

Сьогодні інвестування в розвиток людського капіталу аграрних підприємств є основним з основних напрямів акумуляції фінансових ресурсів, з яких складається економіка платформа для збільшення людського капіталу. З практичної точки зору це так сприятиме створенню сприятливіших умов для життя сільського населення, диверсифікації його зайнятості, а також трудової міграції в сільську місцевість.

Перспективи подальших досліджень полягають в розробці конкретних рекомендацій щодо управління інвестиційною активністю розвитку людського капі-

талу аграрних підприємств та її стимулювання як на окремих підприємствах АПК, так і в галузі загалом.

References

- Bilichenko, O. (2015). Investment in human capital. *Visnyk KhNAU im. V. V. Dokuchaieva. Seriya: Ekonomichni nauky*, 1, 97–102. URI: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vkhna_ekon_2015_1_18. (data zvernennia: 24.07.2024) (in Ukrainian).
- Duha, S. (2024). Modern toolkit for human capital investment in Ukraine. *Digital Economy and Economic Security*, 1(10), 31–37. DOI: 10.32782/dees.10-6.
- Hrishnova, O. A., Dorosh, O. V., & Shurpa, S. Ya. (2015). *Investuvannia v liudskyi kapital u systemi chynnykiv zabezpechennia hidnoi pratsi : monohrafiia*. Kyiv : KNEU, 222. URI: <https://ir.kneu.edu.ua:443/handle/2010/20890> (data zvernennia: 24.07.2024) (in Ukrainian).
- Kozakevich, A. S. (2019). Evaluation of the efficiency of investments in human capital of enterprise. *Scientific papers of Dmytro Motornyi Tavria state agrotechnological university. Economic Sciences*, 1(39), 191–197. DOI: 10.31388/2519-884X-2019-39-191-197.
- Shevchenko, D. V. (2021). Investment in human capital as a factor in increasing the competitive advantages of the economy. *Innovative economy*, 5-6, 51–56. DOI: 10.37332/2309-1533.2021.5-6.7.
- Vonberg, T., Dmytruk, S., & Shtilhoiz, O. (2024). Investing in human capital: transformation and development. *Entrepreneurship and Innovation*, (30), 7–13. DOI: 10.32782/2415-3583/30.1.
- Yarmolenko, J., Tetiana, I., Hulciaieva, L., & Matsokha, T. (2021). Human capital in the system of economic categories concerning the labour market: theoretical aspects. *The Economic Discourse*, 1(3-4), 96–103. DOI: 10.36742/2410-0919-2021-2-10.
- Yatsiv, I. (2021). Investments of Ukrainian households in human capital. *Efektivna ekonomika*, 9. DOI: 10.32702/2307-2105-2021.9.5.